

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной психологии

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

Заведующий кафедрой
канд. психол. наук

О.С. Андреева

13.12 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОБРАЗА ЖЕНЩИНЫ-
РУКОВОДИТЕЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ**

37.04.01 Психология

Магистерская программа «Психология управления персоналом»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы
обучения

Шимохина
Мария
Владимировна

Научный руководитель
(доцент, кандидат
психологических наук)

Зарубко
Елена
Юрьевна

Рецензент
(ведущий специалист
по подбору и развитию
персонала,
КСА Deutag)

Семенова
Людмила
Леонидовна

Тюмень
2019

Шимохина Мария Владимировна. Психосемантический анализ образа женщины-руководителя в организации: выпускная квалификационная работа магистра: 37.04.01 Психология, магистерская программа «Психология управления персоналом»/ М.В. Шимохина ; науч.рук. Е. Ю.Зарубко ; рец. Л.Л. Семенова ; Тюменский государственный университет, Институт психологии и педагогики, Кафедра общей и социальной психологии. – Тюмень, 2019. – 101 с.: граф., фот. – Библиогр. список: с. 78–88 (93 назв.). – Прил.: с. 86-101.

Ключевые слова: образ, представления, гендер, женщина-руководитель.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	78
ОГЛАВЛЕНИЕ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ОБРАЗ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ В РАМКАХ НАУЧНОЙ ПРОБЛЕМЫ.....	11
1.1. ПОСТАНОВКА НАЧАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	11
1.1.1. Трудности женщины-руководителя в организации.....	11
1.1.2. Общественная значимость исследования образа женщины- руководителя в организации.....	13
1.1.3. Практическая значимость исследования.....	17
1.2. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ ПО ПРОБЛЕМЕ ОБРАЗА ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	20
1.2.1. Гендер и гендерные роли.....	20
1.2.2. Особенности управления женщин – руководителей и мужчин- руководителей.....	25
1.2.3. Коммуникативные стратегии женщин-руководителей в организационной деятельности.....	31
1.2.4. Эффективность управления женщины-руководителя.....	33
1.3. РЕСУРСНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОБРАЗА ЖЕНЩИНЫ- РУКОВОДИТЕЛЯ.....	37
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	40
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОБРАЗА ЖЕНЩИНЫ- РУКОВОДИТЕЛЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	42
2.1. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	42
2.2. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	43
2.3. ЭТАПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	44
2.4. РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ.....	49
2.4.1. Результаты кластерного анализа.....	49
2.4.2. Результаты факторного анализа.....	60
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	74

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	78
СПИСОК ИЛЛЮСТРАТИВНОГО МАТЕРИАЛА.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 1-6.....	89

организацией, повышением новой социальной роли «ключевая женщина». При этом также повышается активность и масштаб участия женщины в общественной и политической сферах.

Результаты социологических опросов показывают, что женщины составляют около 20% от общего числа руководителей производства в реальном секторе экономики. По статистическим данным, указанным в работе В. Горчаковой [57], женщины в России владеют определенной частью бизнеса (30%), занимают около 25% рабочей силы и т.д.

Принимая на себя роль руководителя, женщины могут сталкиваться с разными трудностями, одна из которых – момент восприятия коллективом должностной позиции руководителя, которую занимает женщина. Существующие относительные характеристики женщины-руководителя могут не совпадать у разных категорий работников организации: сотрудники организации, мужчины-руководители. Помимо этого, разнообразными могут быть представления, которые женщины-руководители вкладывают в собственный образ, с точки зрения их самовосприятия. В исследованиях В.Г. Крысько [67] отмечено, что образ человека играет большую роль в процессе восприятия, выступая эталоном при взаимодействии участников группы. При этом, несоответствие представлений чаще носит негативный характер, который может отражаться во взаимоотношениях коллектива и руководителя, а также результатов организационной деятельности в целом (отсутствие решения проблем, медленное развитие компании и пр.). Коллеги могут требовать определенного поведения, входящего в рамки их образа женщины-руководителя, не характерного для определенного поведения женщины,

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования

Актуальность исследования роли женщины-руководителя обусловлена повышением количества занятости женщин в сфере управления бизнесом, организацией, появлением новой социальной роли «деловая женщина». При этом также повышается активность и масштаб участия женщин в общественной и политической сферах.

Результаты социологических опросов показывают, что женщины составляют около 20% от общего числа руководителей производства в реальном секторе экономики. По статистическим данным, указанные в работе В. Горчаковой [52], женщины в России владеют определенной частью бизнеса (30%), нанимают около 25% рабочей силы и т.п.

Принимая на себя роль руководителя, женщины могут сталкиваться с разными трудностями, одна из которых – момент восприятия коллективом должностной позиции руководителя, которую занимает женщина. Существующие описательные характеристики женщин-руководителей могут не совпадать у разных категорий работников организации: сотрудники организации, мужчины-руководители. Помимо этого, разнородными могут быть представления, которые женщины-руководители включают в собственный образ, с точки зрения их самовосприятия. В исследованиях В.Г. Крысько [67] отмечено, что образ человека играет большую роль в процессе восприятия, выступая эталоном при взаимодействии участников группы. При этом, несоответствие представлений чаще носит негативный характер, который может отражаться во взаимоотношениях коллектива и руководителя, а также результатов организационной деятельности в целом (отсутствие решения проблем, медленное развитие компании и пр.). Коллеги могут ожидать поведения, входящего в рамки их образа женщины-руководителя, не характерного для определенного поведения женщины, порождая тем самым, межличностные, гендерные, внутриличностные конфликты.

Проблема

Исследования, посвященные представлениям женщины-руководителя о самой себе, о том, как видят женщину-руководителя в управленческой сфере мужчины-руководители, подчиненные и сотрудники организации, опираясь на свои ожидания, немногочисленны. Чаще изучаются такие аспекты образа женщины-руководителя как: личностные особенности женщин-руководителей, особенности управления женщин-руководителей. Отечественные авторы изучают личностные характеристики женщин-руководителей и стиль управления. Особенности управления изучаются в работах М.В. Капранова, С.С Костырь [62], Е.Д Смирнова [85], характеристики женщин-руководителей изучаются в трудах Н. Семенковой [84], А.Д. Хайруллиной, Я.Ф. Хайруллиной [91], М.В. Михайловой [72] и др.

Иностранные исследования посвящены изучению типов социальных ролей, которые присущи женщине-руководителю в организации А.Н. Eagly, W.Wood, А.В. Diekman [14], ее идентичности или самовосприятию себя как женщины-руководителя А. Meister., К.А. Jehn., S.M. Thatcher [31], эффективности управления женщины-руководителя в организации А.Н. Eagly., S.J. Karau [12] и пр.

Гендерная специфика современного общества такова, что женщины-лидеры, стремящиеся занять руководящие должности в разных сферах культуры, имеющие высокий потенциал личности, помогающий ей генерировать идеи и социальное развитие, сталкиваются с проблемой отсутствия доверия сотрудников организации в отношении эффективности процесса управления. Помимо трудностей во взаимодействии с коллективом, женщины-руководители преодолевают собственные противоречия, гендерные стереотипы, которые могут мешать адекватному восприятию роли руководителя.

В результате опоры на внешнюю трансляцию определенных предубеждений, собственных ожиданий происходит порождение «ложных»

предположений о женщине – руководителе, домысливание и достраивание этих представлений с опорой на существующие стереотипы, из-за которых появляются сомнения в успешности управления и поддержания организационного процесса со стороны женщины-руководителя. Вследствие этого руководители, сотрудники организации сталкиваются с разными проблемами при взаимодействии друг с другом: участники организационного процесса начинают ожидать определенных действий, в соответствии со своим образом руководителя. Т.В. Андреева [45] указывает, что по мере осознания того, что реальный человек не соответствует тем ожиданиям, которые были на него возложены, растет неудовлетворенность этим участником и недовольство общением с ним. При нежелании или неумении наладить взаимодействие с учетом реального образа человека происходит конфликт в межличностных отношениях или распад группового взаимодействия.

Степень научной разработанности проблемы

В психологии влияние гендерно-культурных конструктов на личность отмечалось следующими авторами: З. Фрейдом [88], А. Адлером [44], К. Хорни [92] и др. Проблема самосознания исследовалась в психологии такими отечественными исследователями как С.Л. Рубинштейн [79], В.В. Столин [86], В.Н. Мясищев [73], М.В. Михайлова [72], а также зарубежными авторами - К. Роджерс [76].

Проблема стиля управления женщин-руководителей рассмотрена в трудах О.Н. Кричевская [90], А. Е Чириковой [89].

По результатам исследования Е.Д Смирновой [85], можно отметить, что в российской экономике сложилось гендерное неравенство (асимметрия), которое приводит к скрытой дискриминации женщин в сфере управления. Появление подобной проблемы может быть связано с несколькими причинами. С одной стороны, она обусловлена экономическими и социальными трудностями, с другой стороны, культурной «стагнацией», которая не позволяет вытеснять «патриархальные» представления, стереотипы, что влияет

на общий уровень развития женского лидерства в экономике. Несмотря на увеличение количества женщин на руководящих постах, в основном это руководство на уровне низшего или среднего звена, в отдельных сферах (торговля, образование и т.д.).

По проблеме женского руководства имеются лишь узкоспециализированные исследования, направленные преимущественно на изучение социально-психологических характеристик мужского и женского видов предпринимательства, в которых обозначены как общие, так и специфические черты. Среди них работа И. В. Грошева [53], по изучению личностно-профессиональных качеств женщин-предпринимательниц и мотивация к предпринимательской деятельности среди женщин.

Как следствие, с точки зрения психологии, неизученным остается аспект представлений женщины-руководителя о самой себе с точки зрения ее самовосприятия, мужчин-руководителей, сотрудников организации; выделение определенных параметров эффективности женского руководства, присущих этому образу: использование достоинств и недостатков женщины в развитии организации.

Объект исследования: образ женщины-руководителя.

Предмет исследования: представления о женщине-руководителе у сотрудников, находящихся на разных организационных позициях.

Целью исследования является изучение специфики восприятия (образа) женщин-руководителей разными категориями людей, вовлеченных в рабочий процесс.

Задачи исследования:

1. Проанализировать литературу по вопросам изучения и описания характеристик, ролей и функций женщины в роли руководителя.
2. Разработать структурированное интервью для сбора первичных данных, включающих представления респондентов о женщине-руководителе в

организации; извлечения семантического материала для дальнейшего структурирования психосемантического инструмента.

3. Разработать СД, который позволит выявить представления о женщине-руководителе в организации.

4. Провести эмпирическое исследование, направленное на изучение специфики представлений о женщине-руководителе в организации.

5. Проанализировать результаты и сделать выводы о том, какие черты присущи женщине-руководителю в современных представлениях.

Теоретико-методологическая основа исследования. Данная работа строится в русле гуманистической парадигмы, центром внимания которой является человек как активный субъект, преобразующий свою жизнь, стремящийся к личностному развитию. Гуманистическая парадигма ориентирована на изучение и развитие внутреннего мира человека, межличностные отношения и личностный рост [68].

В работе используются теории и подходы следующих авторов:

Исследования А.Е. Чириковой [89], В.В. Бондаренко, Е.Д. Фролова [50], Т.Г. Малютина [70], В.В. Радаев [75], А.Д. Хайруллина [91], посвящены особенностям, стилям женского и мужского управления; работы Г. Зиммель [59], О.К. Самарцева, Т.А. Фомина [83], А. Meister, К. A Jehn., S.M. Thatcher [31], рассматривающие процесс самоидентификации женщины и асимметрию идентичности женщины в должности руководителя.

Гипотезы:

1. В обыденном сознании респондентов феминные качества женщины-руководителя связаны с неэффективным руководством.

2. В обыденном сознании респондентов маскулинные качества женщины-руководителя связаны с эффективным руководством.

Методы исследования:

Для решения поставленных целей и задач в диссертационной работе был использован общенаучный поисковый метод: анализ научной, методической

литературы и электронных информационных средств по ключевым для данной работы вопросам. В эмпирическом исследовании были использованы метод структурированного интервью и семантического дифференциала.

Эмпирическую базу исследования составили мужчины и женщины, находящиеся в должности руководителя организации, сотрудники организации - мужчины и женщины в возрасте от 25 до 50 лет; общее количество - 130 человек.

Практическая значимость

Полученные результаты позволят оказать консультативную помощь женщинам-руководителям по возникающим трудностям в организационной среде. Можно выделить несколько способов решения проблемы: изменение стратегии поведения; развитие личностных качеств, которые могут помочь построению и поддержанию бизнеса; использование «женских» характеристик в качестве опоры (ресурсов) при руководстве организационным процессом для получения более продуктивных результатов; нахождение плюсов в женском руководстве и умение распоряжаться заложенными качествами в процессе управления. Помимо этого, появится возможность объяснения общественных проблем, связанных с гендерным положением мужчин и женщин в организационной среде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Astin A. W., Parrott, S. A., Korn, W. S., & Sax, L. J. The American freshman: Thirty year trends. Los Angeles: Higher Education Research Institute, University of California, 1997. – 215 p.
2. Argote L, Greve H.R. A Behavioral Theory of the Firm - 40 Years and Counting: Introduction and Impact // Organization Science, 2007. – P. 337-349.
3. Bass B. M. Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Mahwah // NJ: Erlbaum, 1998. - P. 176-195.
4. Bell E., Sinclair A., Broadbridge, A., Broadbridge, A. Bodies, sexualities and women leaders in popular culture: From spectacle to metapicture//Gender Management: An International Journal, 2016. - P. 322-338.
5. Bell L. A. Something's wrong here and it's not me: Challenging the dilemmas that block girls' success // Journal for the Education of the Gifted, 1989. - P. 118-130.
6. Biernat M., Kobrynowicz, D. Gender and race-based standards of competence: Lower minimum standards but higher ability standards for devalued groups // Journal of Personality and Social Psychology, 1997. - P. 544-557.
7. Buescher T. M., & Higham, S. J. A developmental study of adjustment among gifted adolescents // In J. Van Tassel-Baska and P. Olszewski-Kubilius (Eds.), Patterns of influence on gifted learners: The home, the self, and the school, 1989. - P. 102 -124.
8. Cyert R.M, March J.G, & Clarkson G.P.E. A behavioral theory of the firm. Oxford // Blackwell, 1963. - P. 60-62.
9. Dozier D. M., Grunig, L. A., Grunig, J. E. Manager's guide to excellence in public relations and communication management, 1995. - P. 55-57.
10. Eagly A.H, Carlis L.L. The female leadership advantage: An evaluation of the evidence // Issue 6, 2003. - P. 807-834.
11. Eagly A.H, Johannesen-Schmidt M.C. The Leadership Styles of Women and Men // Issue 4, 2001. - P. 781-797.

12. Eagly A. H., Karau, S. J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders // *Psychological Review*, 2002. - P. 573–598.
13. Eagly A. H., Linda L.C.: *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*, 53(2), 2008. – 366.
14. Eagly A. H., Wood, W., Diekmann, A. B. Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes, & H. M. Trautner (Eds.). *The developmental social psychology of gender* // Mahwah, NJ: Erlbaum, 2000. - P. 123 – 174.
15. Eduardo R., Emilia B. Gender-Bias and Its Impact on the Perceived Professional Success of Exceptionally Talented Women: A Group Decision-Making Study // *US-China Foreign Language*, January 2018. - Vol. 16 - №1. - P. 66-75.
16. Elliott J. R., & Ryan, A. S. Race, gender, and workplace power // *American Sociological Review*, 2004. - P. 365-386.
17. Festinger L. *A theory of cognitive dissonance* // Evanston, IL: Row, Peterson, 1957. - P. 237-238.
18. Fondas N. Feminization unveiled: Management qualities in contemporary writings // *Academy of Management Review*, 1997. - P. 257-282.
19. Forbes D.P, Milliken F.J. Cognition and Corporate Governance: Understanding Boards of Directors as Strategic Decision-Making Groups // *Academy of Management Review*, 1999. - P. 489-505.
20. Foschi M. Double standards for competence: Theory and research // *Annual Review of Sociology*, 2000. - P. 21-42.
21. Gershenoff A. B., Foti, R. J. Leader emergence and gender roles in all-female groups: A contextual examination // *Small Group Research*, 34: 2003. - P. 170–196.
22. Hambrick D.C, Mason P.A. Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers // *Academy of Management Review*, 1984. - P. 193-206.

23. Hernandez A.I., Iriberry. N. Women ask for less (only from men): Evidence from bargaining in the field // *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2018. - P. 192-214.
24. Janis I.L. *Groupthink* // Boston: Houghton-Mifflin, 1972. – P. 84-89.
25. Kanter R. M. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books, 1993. – 189 p.
26. Kark R., Eagly, A. H. *Gender and leadership: Negotiating the labyrinth*. Hand book of gender research in psychology, 2010. - 468 p.
27. Kerr B. A. *Smart girls, gifted women*// Columbus, OH: Ohio Psychology Publishing Company, 1985. – 194 p.
28. Koenig A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., Ristikari, T. Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms // *Psychological Bulletin*, 2011. – 616 p.
29. Khanka N. *Entrepreneurship development*//Mumbai: Himalaya Pub. House, 2000. - P. 13-16.
30. Marianne C. The female secondary head teacher in England and Wales: leadership and management styles // *Educational research*. Issue 1. 2000. – P. 69-30.
31. Meister A., Jehn, K. A., Thatcher S. M. Feeling misidentified: The consequences of internal identity asymmetries for individuals at work // *Academy of Management Review*, 2014. - P. 488-512.
32. Miller T, Triana M. Demographic Diversity in the Boardroom: Mediators of the Board Diversity–Firm Performance Relationship//*Journal of Management Studies*, 2009. - P. 755-786.
33. Nurul A.H, Norizan A. *Communication Strategies of Women Leaders in Entrepreneurship*, 2013. - P. 21-28.
34. Reis S. M., & Callahan, C. M. Gifted females: They have come a long way-or have they // *Journal for the Education of the Gifted*, 1989. - P. 99-117.

35. Ritter B. A., Yoder, J. D. (2004). Gender differences in leader emergence persist even for agentic women: A confirmation of role congruity theory // *Psychology of Women Quarterly*, 28: 2004. - P. 187-193.
36. Robbins L. R. A history of economic thought: the LSE lectures. Princeton // N.J.: Princeton University Press, 1998. - P. 164-174.
37. Twenge J. M. Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis // *Sex Roles*, 36, 1997. - P. 305-325.
38. Schwab K, Samans R. The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution: global challenge insight report // *World Economic Forum*. - Geneva, 2016. - P. 159.
39. Sinclair A. Doing leadership differently: Gender, power and sexuality in a changing business culture (1sted.) // Melbourne: Melbourne University Publishing, 1998. - P. 87-98.
40. Soo Min, Geoffrey T, Leonardelli J. Cultural constraints on the emergence of women as leaders, 2012. - 611 p.
41. Swann W. B., Jr., Johnson, R. E., Bosson, J. K. Identity negotiation at work // *Research in Organizational Behavior*, 2009. - P. 81-109.
42. Van Ees H. Gabrielsson J, Huse M. Toward a Behavioral Theory of Boards and Corporate Governance // *Corporate Governance*, 2009. - P. 307-319.
43. Van Quaquebeke, N., Van Knippenberg D., Eckloff, T. Individual differences in the leader categorization to openness to influence relationship: The role of followers' self-perceptions and social comparison orientation // *Group Processes and Intergroup Relations*, 14(5): 2011. - P. 605-622.
44. Адлер А., Очерки по индивидуальной психологии / А. Адлер. Пер. с нем. - М. : Когито-Центр, 2002. - 220 с
45. Андреева Т. В. Семейная психология: Учеб. Пособие /Т.В Андреева. - СПб.: Речь, 2004. - 244 с.
46. Бабаева Л.В. Женщины России в условиях социального перелома, работа, политика, повседневная жизнь / Л. В. Бабаева. - М. : Б. и., 1996. - 204 с.

47. Балабанова Е. С. Экономическая зависимость женщин: сущность, причины и последствия / Е. С. Балабанова // Социологические исследования. - 2006. - № 4. - С. 47-57. - URL: <https://docplayer.ru/51021537-2005-g-e-s-balabanova-ekonomicheskaya-zavisimost-zhenshchin-sushchnost-prichiny-i-posledstviya.html> (дата обращения: 21.03.2018).

48. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. - М.: Прайм-Еврознак, 2004. - 320 с.

49. Бердяев Н. А. О назначении человека. Опыт парадоксальной этики / Н.А Бердяев. - М.: Изд: Современные записки, Париж, 1993. – 320 с.

50. Бондаренко В.В, Фролова Е.Д. Особенности формирования управленческого стиля женщин-руководителей/ В. В. Бондаренко, Е. Д. Фролова //Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2008. - N 1 (5). – С. 17-22. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-upravlencheskogo-stilya-zhenshin-rukovoditeley/viewer> (дата обращения: 25.02.18).

51. Валеев Г.Х. Методология и методы психолого-педагогических исследований / Г.Х. Валеев; М-во образования Рос. Федерации, Стерлитамак. гос. пед. ин-т. - Стерлитамак : СГПИ, 2002. - 135 с.

52. Горчакова В. Мифология женской карьеры / В. Горчакова // Управление персоналом. – 2003. – № 3. – С. 17–26 - URL: <http://psychology.nsu.ru/statgorchakova.html> (дата обращения: 30.03.18).

53. Грошев И.В. Женщины, предпринимательство и бизнес (профессионально-личностный аспект) / И.В. Грошев // Качество информационных услуг. Тамбов, 2000 – 236 с.

54. Большой толковый социологический словарь/ сост. Д Дэвид, Дж. Джери. - М.: АСТ, Вече, 1999. Т.1 - 544с., Т.2 – 528 с.

55. Словарь гендерных терминов/ под. общ. ред А.А Денисова. - М. : 2002. – 24 с.

56. Доценко Е.Л, Вахитова З.З. Психосемантика: учебное пособие. / Е. Л. Доценко, З. З. Вахитова; рец.: Н. А. Батурин, Е. А. Науменко; отв. ред. вып. А. В. Трофимова; М-во образования и науки РФ, Тюм. гос. ун-т, Ин-т дистанц. образования, Ин-т психологии и педагогики. — Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2014. - 292 с.

57. Звездила К. Ю. Особенности принятия решений женщинами-руководителями как фактор взаимодействия с окружающим миром. / К.Ю. Звездила// Журнал сборники конференций ниц социосфера. - 2013. - №18. — С. 111-113 — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_19553797_25239083.pdf (дата обращения: 16.11.18).

58. Здравомыслова Е.А, Темкина А.А. 12 лекций по гендерной социологии: учебное пособие/Е.А Здравомыслова, А.А. Темкина.- СПб.:Изд.Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2015 – 768 с.

59. Зиммель Г. Женская культура // Г. Зиммель. Избранное. Т. 2. Созерцание жизни. - М., 1996 – 607 с.

60. Иванова А. А. Социологические подходы к изучению гендерных отношений // Молодой ученый. — 2014. — №4. — С. 667-670. — URL: <https://moluch.ru/archive/63/10050/> (дата обращения: 11.09.2018).

61. Ильин Е.П. Пол и гендер / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2010. - 688 с.

62. Капранова М.В, Костыря С.С. Психологические особенности профессиональной карьеры женщин-руководителей бизнес - структур. / М. В. Капранова, С. С. Костыря // Журнал современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные. - 2011. - №3. — С. 92-101 — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_17432814_51732613.pdf (дата обращения: 02.07.18) .

63. Карр-Руфино. Н. Успешная женщина / Н. Карр-Руфино. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 195 с.

64. Клещина И.С. Психология гендерных отношений / И.С Клещина. — СПб.:Алетейя, 2004 – 408 с.

65. Кон И. С. Маскулинность как история // Гендерный калейдоскоп / И.С Кон/ Под ред. М. М. Малышевой. – М.: Academia, 2002. – 209–229 с.
66. Корсини Р., Ауэрбах А. Психологическая энциклопедия/Р. Корсини., А.Ауэрбах; 2-е изд. - СПб.: Питер, 2006. – 1876 с.
67. Крысько В.Г. Социальная психология. 3-е изд / В. Г Крысько. - М.: Омега-Л, 2006. – 352 с.
68. Левкин В.Е. Методологические основы психологии/ В. Е. Левкин; рец.: Е. Л. Доценко, Г. А. Глотова; отв. ред. А. В. Трофимова; Тюм. гос. ун-т, Ин-т психологии и педагогики. — Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2011. – 248 с.
69. Логинов А. А. Женщина и мужчина. Отношения полов. Мн / А. А Логинов. – Красноярск.: Красноярское книжное издательство, 1989. – 270 с.
70. Малютина Т. Г. Женщины и процесс социально-экономического развития в России и других странах СНГ / Т. Г. Малютина. – М.: Информационно - аналитическое управление Аппарата Совета Федерации ФС РФ, 2005. – 235 с.
71. Митина О.В., Михайловская И.Б. Факторный анализ для психологов / О.В. Митина, И.Б Михайловская.- М.: Учебно-методический коллектор Психология, 2001. – 169 с.
72. Михайлова М.В. Социальная роль женщины-руководителя в современной российской гендерной культуре: дис. ... канд. социол. наук/ М.В Михайлова – М., 2009. – 176 с.
73. Мясичев В.Н. Структура личности и отношения человека к действительности /В.Н Мясичев. Психология личности: тексты / Под ред., А.А. Пузыря. – М., 1982, 35-38 с.
74. Плотницкая М.Р. Особенности мировоззренческой позиции женщин руководителя. / М. Р Плотницкая // Журнал вестник краунц. гуманитарные науки. - 2011. - №2. – С. 83-89 – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti->

mirovozzrencheskoj-pozitsii-zhenschin-rukovoditeley/viewer (дата обращения: 15.08.19) .

75. Радаев В.В. Четыре способа утверждения авторитета в фирме/ В.В.Радаев// Социологический журнал, 1994, С.149-157. – URL: <https://www.jour.isras.ru/index.php/socjour/article/view/77/79> (дата обращения: 05.12.18).

76. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека/К. Роджерс; М.: "Прогресс", 1994 – 480 с.

77. Розанов В.В. Собрание сочинений / В. В. Розанов; под ред. А. Н. Николюкина. В мире неясного и нерешенного. - 1995. - 462 с.

78. Роткирх А. и Тёмкиной А. Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности / А. Роткирх, А.Тёмкиной/ под ред. Елены Здравомысловой, Анны Роткирх, Анны Тёмкиной. - Санкт-Петербург : Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2009. - 523 с.

79. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии/ С.Л Рубинштейн – СПб.: Питер Ком, 1998. – 679 с.

80. Рябова, Т. Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема половых исследований / Т. Б. Рябова //Личность. Культура. Общество, 2003. - С. 120 - 139. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_11670518_99247109.pdf (дата обращения: 06.02.18).

81. SuperJob: [сайт]. – Москва.- URL: <https://www.superjob.ru/community/kollektiv/22875/> (дата обращения: 05.01.18).

82. HeadHunter: [сайт]. - Москва.- URL: <https://hh.ru/article/research> (дата обращения 23.03.18).

83. Самарцева О. К., Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса/ О.К. Самарцева, Т.А. Фомина// Социс. 2000 № 11 - С. 57-62. – URL: <file:///C:/Users/m2078/Downloads/06.pdf> (дата обращения: 14.05.19).

84. Семенкова С.Н. Психологический портрет женщины-руководителя. / С.Н Семенкова// Журнал наука и современность. - 2014. - №27. – С. 98-102 –

URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21166311_34143502.pdf (дата обращения: 27.06.18) .

85. Смирнова Е.Д. Стиль управления женщин-руководителей в условиях трансформации российского общества: социологический анализ: дис. ... канд. социол. наук/ Е.Д Смирнова – Пенза., 2008. – 162 с.

86. Столин В.В. Самосознание личности/ В.В Столин М.: Издательство Московского университета, 1983. - 284 с.

87. Терещенко О. В. Многомерный статистический анализ данных в социальных науках : учеб. пособие / О. В. Терещенко, Н. В. Курилович, Е. И. Князева. – Минск. : БГУ, 2012. - 239 с.

88. Фрейд З. Введение в психоанализ: лекции / З. Фрейд. – М.: Наука, 1989. – 456 с.

89. Чирикова А.Е. Женщина во главе фирмы/ А.Е Чирикова. - М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998 -358 с.

90. Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина-руководитель: деловые стратегии и образ "Я"/ А.Е. Чирикова, О.Н. Кричевская// Социологические исследования, 2000 - С. 45-56. – URL: <file:///C:/Users/m2078/Downloads/005.TCHIRIKOVA.pdf> (дата обращения: 25.04.18).

91. Хайруллина А.Д, Хайруллина Я.Ф. Гендерные особенности лидерского поведения женщин-руководителей в современном менеджменте. / А.Д Хайруллина, Я.Ф Хайруллина// Журнал электронный экономический вестник Татарстана. - 2014. - №1. – С. 94-102. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_21588645_95967690.pdf (дата обращения: 02.07.18).

92. Хорни К. Психология женщины/К. Хорни. - СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 1993. - 222 с.

93. Хорни К. Невроз и личностный рост/ К. Хорни: пер с англ. Е.И. Замфир. - СПб.: Восточно–Европейский институт психоанализа и БСК, 1997. – 80 с.